

- удосконалення профорієнтаційної роботи в навчальних закладах в співпраці з роботодавцями та державними центрами зайнятості.

Література

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України: <http://ukrstat.gov.ua/>
2. *Левченко О.М.* Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку: Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009.

Білозор Л.В., к.е.н.,
доцент кафедри обліку, аналізу та аудиту в АПК

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВЗАЄМОДІЇ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ

Основою процесів накопичення людського капіталу та підготовки висококваліфікованих кадрів для успішного розвитку країни є розвиток системи вищої освіти, яка на сьогодні перебуває під впливом процесів глобалізації, інтеграції, інтернаціоналізації. Водночас створення такої системи неможливе без ефективної взаємодії бізнесу та університетів [4]. Це зумовлює потребу у формуванні нової моделі освіти. З цією метою потрібно успішні зарубіжні практики застосовувати в навчальних процесах в українських вищих навчальних закладах, активізувавши співпрацю з роботодавцями. Підвищення ефективності підготовки висококваліфікованих спеціалістів можливо лише за умов узгодження отримання теоретичних знань з практичними навиками роботи на робочих місцях, які відповідають професійно-кваліфікаційним характеристикам робочої сили, вимогам роботодавців та рівню розвитку сучасних технологій.

Активізація участі роботодавців у процесі професійного навчання в європейських державах досягається шляхом: встановлення обов'язкових внесків, які мають сплачуватися підприємствами до фонду професійного навчання; надання преференцій компаніям, які інвестують у людський капітал; надання податкових кредитів; допомога малим і середнім підприємствам у питаннях кадрових змін [1].

Європейський досвід свідчить, що з метою стимулювання працівників вкладати ресурси у власне навчання створена система відшкодування роботодавцями витрат своїх працівників за умови, що здобуті знання відповідатимуть тому роду діяльності, яку вони виконують на підприємстві. Крім того, здійснюється субсидіювання внутрішньовиробничих програм навчання. Державні органи Великобританії, Італії, Швеції у разі найму на навчання на виробництві молоді віком 16–18 років, яка не має повної середньої освіти, відшкодовують 60 % витрат підприємства на означені цілі.

Модель соціального партнерства на макрорівні визначають угоди, а на макрорівні – договори, що укладаються між керівниками навчальних закладів і підприємств. У Великобританії діє прихована форма соціальної відповідальності бізнесу, а у США – відкрита. Для американської моделі важливим елементом взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці є розробка кадрових прогнозів. Цими питаннями займається Бюро статистики праці. Прогнози на 10–15 років уточнюються кожних два роки. Фінансування державних програм у зазначеному напрямі здійснюється коштами бюджету федерації, штату та місцевих органів влади [5]. На сьогодні система професійної орієнтації, яка є характерною для американської моделі взаємодії освіти та ринку праці, є досить специфічною і характеризується високим ступенем централізації. Для проведення профорієнтаційної роботи і працевлаштування молоді більшість агентств зайнятості мають відділи допомоги молоді [2].

Узагальнивши наукові дослідження [1–3], можна виділити такі рекомендаційні заходи, які могли б сприяти формуванню моделі взаємодії освіти та ринку праці в Україні:

1) надати право роботодавцям погоджувати кваліфікаційні характеристики професій, які будуть обов'язковими для Міністерства освіти і науки України щодо розробки навчальних програм;

2) впровадити законодавче забезпечення та поширення практики цільової підготовки працівників на тристоронній основі «робітник-підприємство-навчальний заклад», що задовольнить вимоги всіх сторін і підвищить відповідальність кожного;

3) впровадження практики стажування студентів на вітчизняних підприємствах і за кордоном.

Отже, орієнтація на європейський вектор розвитку, з урахуванням особливостей інституційних, культурних та історичних факторів в Україні дасть змогу відшукати оптимальний механізм взаємодії вищих навчальних закладів, бізнес-структур і державних установ.

Література

1. Дяків О.В. Європейський досвід регулювання ринку освіти та ринку праці [Електронний ресурс] / О.В. Дяків. – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10dovorp.pdf>.
2. Дяків О. Механізми регулювання взаємодії освіти та ринку праці: зарубіжний досвід [Текст] / О. Дяків // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2011. – № 3. – С. 264–271.
3. Механізми взаємодії системи освіти і роботодавців в підготовці професійних кадрів для ринку праці [Електронний ресурс] // Конференція роботодавців України. – Режим доступу: <http://www.conf.eu.org/ua/presscentre/comments/237.html>.
4. Офіційний сайт Центру «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cd-platform.org/community/262-tsentr-rozvytok-korporatyvnoi-sotsialnoi-vidpovidalnosti/profile>.
5. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: зб. наук. ст. / наук. ред. І.Л. Петрова. – К.: Таксон, 2007. – 200 с.

Бороденко С.М., старший викладач,
кафедри інвестиційної діяльності

МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНИЙ АСПЕКТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТУДЕНТОЦЕНТРОВАНОГО ПІДХОДУ В ОСВІТІ

Студентоцентризований підхід у вищій освіті являє собою практичне втілення основних засад Болонського процесу, спрямований на поглиблення практичних знань студентів, посилення компетентнісної складової навчання, дозволяє перейти від традиційної технології навчання – передача знань, до проблемної технології.

З практичної точки зору в основу студентоцентризованого навчання покладено ідею максимального забезпечення студентами їх шансів отримати перше місце на ринку праці, підвищення їхньої «вартості» у працедавців, задоволення тим самим актуальних потреб останніх [1, с. 16].

За умов традиційного навчання, роль викладача зводиться до трансляції знань з послідовним контролем засвоєної інформації. Таким чином, ключові навички у більшості випадків формуються не в процесі навчання, а в процесі практичної діяльності студента як випускника – на робочому місці.

За умови використання студентоцентризованого підходу відбувається посилення ролі студента як учасника процесу навчання – від пасивного слухача, до активного, який може частково впливати на процес отримання знань, компетенцій і навичок.

Однак, повна передача права на визначення пріоритетів у навчанні у студентське середовище може становити певну загрозу освітньому процесу, через відсутність досвіду у студентів щодо майбутніх практичних компетенцій, так і щодо ефективних освітніх методик та отримання знань.

За даних умов відбувається перетворення викладача із носія знань у тренера, організатора і консультанта в навчальному процесі [1, с. 193], який не просто передає знання, а формує у студента попит на отримання та поглиблення отриманих вмінь і навичок, стимулює процес отримання та усвідомлення інформації.

Однак, зміна ролі викладача вимагає не лише декларативного розширення його обов'язків і повноважень. Практичне втілення основ студентоцентризованого підходу в освіті вимагає, окрім зміни в організації процесу навчання, формування відповідної матеріально-технічної бази освітнього процесу, а саме:

- технічне забезпечення процесу навчання: наявність необхідних технічних засобів передачі та обміну інформацією, засобів презентації тощо;

- матеріальне забезпечення процесу підготовки та перекваліфікації викладачів відповідно до якісних вимог студентоцентризованого підходу;

- підвищення рівня оплати праці професорсько-викладацького складу, адже на відміну від традиційної технології викладач виконує роль тренера, організатора та консультанта, що вимагає більших витрат часу та зусиль.

За умови відсутності відповідної матеріально-технічної бази освітнього та матеріального стимулювання професорсько-викладацького складу, перехід до студентоцентризованого підходу буде мати лише декларативний характер без істотних якісних змін щодо результатів освітнього процесу для студентів.